

社会福祉法人若葉
女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人若葉は、全職員がその能力を発揮し、仕事と家庭生活を両立することができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和6年4月1日～令和9年3月31日

2 当法人の課題

全職員数のうち女性が占める割合は高く、かつ、さまざまな部門で女性が活躍しているが、役員の女性の割合が男性に比較して低い。

3 目標と取組内容・実施時期

目標1：(職業生活に関する機会の提供に関する目標)

準職員・パート職員から正職員への昇格について、男女公正な昇格基準となっているか検証するとともに、昇格に占める女性の割合を50%以上とする。

<取組内容・実施時期>

- 令和6年4月～ 女性職員の積極的な昇格を促進するため、管理職研修を行う
- 令和6年7月～ 正規職員への昇格基準の明確化に取り組む
- 令和6年7月～ 女性の昇格意欲を高めるため、ロールモデルとなる女性管理職を醸成
- 令和6年10月～ 先輩職員がメンターとなり、多様なキャリアパス事例の紹介と実践を行う

目標2：(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

<取組内容・実施時期>

- 令和6年4月～ 毎月、職員の年次有給休暇の取得状況を把握する
- 令和6年7月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に2回以上行う
- 令和6年7月～ 各事業所において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 令和6年10月～ 職員に対し、取得計画の目標達成に向けたキャンペーン活動を行う

目標3：(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性職員・・・取得率を10%以上にする

女性職員・・・取得率を80%以上にする

<取組内容・実施時期>

- 令和6年4月～ 男性の育児休業取得を促進するため、育児休業期間中の業務内容や業務体制を見直すとともに、必要に応じて代替要員の確保に努める
- 令和6年7月～ 育児休業の取得率を向上させるため、対象者の把握に努めるとともに、女性職員の育成について管理職研修を実施